

## **PENGARUH KELOMPOK RUJUKAN TERHADAP MOTIVASI PENGUSAHA UMKM UNTUK MENGEMBANGKAN USAHA**

**Suratna S.Sos, M.AB**

**Didik Indarwanta S.Sos, M.AB**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, UPN "Veteran" Yogyakarta

Jl. Babarsari 2 Tambakbayan Yogyakarta 55281

e-mail: [suratno\\_ab@yahoo.co.id](mailto:suratno_ab@yahoo.co.id)

[didik\\_indarwanta@yahoo.co.id](mailto:didik_indarwanta@yahoo.co.id)

### **Abstract**

*This study uses a qualitative approach this is an approach to build knowledge-based constructive perspective statements. Informants in this study were the meatballs merchant of Lusah Mandiri. Primary qualitative data retrieved directly using indepth interviews to obtain data. The purpose of this study is how the reference group capable motivate SME entrepreneurs to develop businesses that have been cultivated over the years. The benefit of this research is a collaboration between SMEs and educational institutions to develop the entrepreneurial spirit so that people have a desire to run a business or expanding a business. Besides the SME entrepreneurs to develop successfully themselves, they are able to inspire other entrepreneurs and SME community, the results of this research are for joining the group, meatballs entrepreneurs motivated and committed to develop businesses meatballs .. Patterns of thinking becomes more developed and open, insights into growing, the perspective of the business to be different. Moreover, the reference to the media to assist operational issues. That occur when managing. Kesimpulan of this study is a reference group has an influence on increasing motivation meatballs entrepreneurs in developing their business. The suggestion of this research is to increase the role of business groups to empower people in developing entrepreneurship in order to become a source of income*

*Keywords: Motivation, reference groups, inspiration, effort, commitment*

### **I. Pendahuluan**

Adanya kecenderungan perbaikan perekonomian Indonesia di masa mendatang sebagai dampak dari kondisi ekonomi global, regional dan adanya perbaikan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan ekonomi domestik, tampaknya perlu diwaspadai kemungkinan adanya beberapa isu kritis yang sering menghambat pertumbuhan ekonomi suatu negara, diantaranya adalah: (1) Tingginya pengangguran, (2) Rendahnya investasi, (3) Biaya ekonomi tinggi.

Isu tingginya pengangguran dan ekonomi biaya tinggi merupakan isu lama dan klasik yang selama ini belum dapat diatasi dengan baik. Kemudian isu rendahnya investasi merupakan produk dari kurang percaya investor terhadap kondisi perekonomian Indonesia, termasuk di dalamnya masalah politik dan keamanan.



Kemungkinan isu kritis tersebut berpengaruh terhadap aktivitas ekonomi Indonesia ke depan. Oleh karena itu, harus cepat direspon oleh semua pihak, terutama pihak pemerintah khususnya dalam menentukan kebijakan pengembangan ekonomi nasional pada tahun 2012-2017.

Masalah ekonomi biaya tinggi hanya dapat diatasi dan diselesaikan dengan baik, apabila keberadaan pemerintahan yang bersih dan jujur dan bertanggung jawab (*good governance*) diupayakan secara sungguh-sungguh dan berkesinambungan. Apabila ini dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan berdampak secara langsung terhadap penurunan terhadap ekonomi biaya tinggi, baik yang terjadi di pemerintahan maupun yang dilakukan oleh para pengusaha, termasuk pengusaha dengan skala kecil dan menengah. Paling tidak biaya untuk perijinan, restribusi dan pajak serta sejenisnya dapat mengurangi beban para pengusaha kecil dan menengah. Kemudian masalah masih tingginya pengangguran, dapat dikurangi secara nyata apabila kemudahan bagi pengembangan UKM nyata-nyata terlaksana dengan baik. Semakin banyak jumlah UKM serta semakin berkualitas dan berkembang UKM, maka akan berpeluang untuk menyerap lebih banyak tenaga kerja.

Pengembangan usaha kecil dan menengah dalam menghadapi pasar regional dan global harus didasari pada upaya yang keras dan terus menerus diusahakan UKM sekurang-kurangnya mempunyai keunggulan komparatif, bahkan sangat diharapkan mempunyai keunggulan kompetitif. Pendekatan klaster bisnis merupakan upaya pengembangan usaha UKM secara sistemik, sehingga UKM yang ada di dalamnya mempunyai peluang untuk menjadi usaha yang handal dan kompetitif. Strategi pengembangan usaha UKM harus atas dasar kekuatan dan tantangannya, oleh karena itu harus ditopang secara kuat terutama oleh adanya akses ke sumber dana, pasar, sumber bahan baku, teknologi dan Informasi serta manajemen.

Strategi pengembangan usaha UKM tidak lepas dari kemampuan dalam mengenali peluang-peluang bisnis. Dengan demikian mengidentifikasi peluang-peluang bisnis baru, merupakan suatu hal yang tidak mudah bagi para pengusaha terutama bagi para pemula. Karakteristik dari hal baru tersebut yang membuat pekerjaan menjadi sulit, karena fakta yang diperoleh untuk membuktikan kasus atau yang mendukung untuk investasi hanya sedikit. Strategi yang diterapkan dalam upaya mengembangkan UKM di masa depan terlebih dalam menghadapi pasar bebas di



tingkat regional dan global, sebaiknya memperhatikan kekuatan dan tantangan yang ada, serta mengacu pada beberapa hal sebagai berikut antara lain menciptakan iklim usaha yang kondusif dan menyediakan lingkungan yang mampu mendorong pengembangan UKM secara sistemik, mandiri dan berkelanjutan. Penelitian ini mengkaji langkah apa saja yang dapat dilakukan untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif dan menyediakan, lingkungan yang mampu mendorong pengembangan UKM secara sistemik, mandiri dan berkelanjutan. Dengan demikian terciptanya iklim usaha yang kondusif dan menyediakan, lingkungan yang mampu mendorong pengembangan UKM secara sistemik, mandiri dan berkelanjutan maka motivasi mengembangkan usaha dari pengusaha UKM akan meningkat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana kelompok rujukan mampu menumbuhkan motivasi pengusaha UMKM untuk mengembangkan usaha yang telah digeluti selama ini. Manfaat dari penelitian ini adalah adanya kerjasama antara UMKM dan lembaga pendidikan untuk mengembangkan jiwa kewirausahaan sehingga masyarakat mempunyai keinginan untuk membuka usaha maupun mengembangkan usaha. Selain itu pengusaha UMKM yang berhasil mengembangkan dirinya mampu memberikan inspirasi bagi pengusaha UMKM lainnya maupun masyarakat sekitar.

## **II. Kajian Pustaka**

Kelompok adalah sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, mengenal satu sama lainnya, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut (Deddy Mulyana, 2005). Kelompok dapat didefinisikan sebagai dua orang atau lebih yang berinteraksi untuk mencapai sasaran perorangan maupun bersama. Kadang-kadang kelompok digolongkan berdasarkan status keanggotaan.

*A reference group* menurut Wikipedia *is a concept referring to a group to which an individual or another group is compared*. Kelompok rujukan adalah setiap orang atau kelompok yang dianggap sebagai dasar perbandingan (atau rujukan) bagi seseorang dalam membentuk nilai-nilai dan sikap, umum atau khusus, atau pedoman khusus bagi perilaku. Kelompok referensi yang digunakan untuk mengevaluasi dan menentukan sifat individu tertentu atau karakteristik kelompok lain dan atribut sosiologis. Ini adalah kelompok yang individu berhubungan atau bercita-cita untuk berhubungan



dirinya sendiri secara psikologis. Ini menjadi frame individu referensi dan sumber untuk memesan pengalamannya nya, persepsi, kognisi, dan ide-ide dari diri sendiri. Hal ini penting untuk menentukan seseorang identitas diri, sikap, dan ikatan sosial. Ini menjadi dasar acuan dalam membuat perbandingan atau kontras dan dalam mengevaluasi penampilan seseorang dan kinerja.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Mangkunegara (2011) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman,2007), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasiitu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/”feeling” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tinggkah-laku manusia, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

John dalam Winardi (2002) menjelaskan motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja”. Dengan demikian analisis mengenai



motivasi akan bersinggungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Ditegaskan Atkinson dalam Winardi (2002) bahwa analisis motivasi perlu memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang menimbulkan dan mengarahkan aktivitas-aktivitas seseorang.

Chung & Megginson dalam Gomes (2001) menjelaskan, motivasi melibatkan (1) faktor-faktor individual dan (2) faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

### **Faktor Penggerak Motivasi**

Menurut Peterson dan Plowman (dalam malayu, 2005) mengatakan bahwa faktor penggerak motivasi seseorang meliputi:

a. *Keinginan untuk hidup.*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan dapat melanjutkan kehidupannya.

b. *Keinginan untuk memiliki sesuatu.*

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c. *Keinginan akan kekuasaan.*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

d. *Keinginan akan adanya pengakuan.*

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.



### **Bentuk-Bentuk Motivasi**

a. Motivasi Instrinsik

Adalah motivasi yang menjadi sifat, datangnya dari dalam individu sendiri atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan (*drive*) untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini timbul bukan berasal dari individu, melainkan terjadi karena adanya pengaruh dari luar atau datang dari luar. Rangsangan dari luar dapat berupa anjura, paksaan, imbalan, pengaruh lingkungan dan sebagainya.

c. Motivasi Terdesak

Motivasi yang muncul dalam kondisi terdesak atau terjepit dan munculnya serentak, menghentak dan cepat sekali hadir dalam perilaku individu.

d. Motivasi Ipoleksosbud-Hankam

Motivasi ini berhubungan dengan ideologi, politik, sosial, ekonomi, budaya, pertahanan dan keamanan. Yang sering muncul dari berbagai bentuk motif ini adalah motivasi sosial, karena manusia adalah makhluk sosial (Widyatun, 1999).

### **Fungsi motivasi**

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut (Sardiman, 2007 ).

### **III. Metodologi**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif adalah pendekatan untuk membangun pernyataan pengetahuan berdasarkan perspektif-konstruktif. Informan dalam penelitian ini adalah pedagang bakso yang tergabung dalam kelompok usaha Lusah Mandiri, ketua KSM Lusah Mandiri dan beberapa anggota KSM Lusah Mandiri.



Data kualitatif primer diambil secara langsung menggunakan *indepth interviews* untuk mendapatkan data. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal penelitian dan selama proses penelitian dilaksanakan. Data diperoleh, kemudian dikumpulkan untuk diolah secara sistematis. Dalam menganalisis penelitian terlebih dahulu akan melakukan klasifikasi, diversifikasi dan diinterpretasikan. Analisis dilakukan secara bertahap dari awal hingga memperoleh kesimpulan mengenai fenomena-fenomena serta gejala-gejala yang telah diamati. Analisis ini pada prinsipnya untuk menyederhanakan sekaligus menjelaskan bagian-bagian dari keseluruhan data, melalui langkah-langkah klasifikasi dan kategorisasi sehingga dapat tersusun rangkaian deskripsi yang sistematis.

Miles dan Huberman dalam H.B Sutopo (2002) mengungkapkan 4 komponen pokok dalam menyusun penelitian yang bersifat kualitatif untuk menampilkan daya yang tidak beraturan menjadi bentuk laporan yang utuh, menarik, bermakna secara berurutan dan logis yaitu ; pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengujian validitas data secara kualitatif dengan teknik triangulasi yaitu pengujian jalan meminta sumber lain sebagai pembanding hasil penelitian dan untuk meyakinkan pernyataan yang ada. Diharapkan hasilnya dapat dijadikan sebagai pembanding hasil penelitian yang ada.

#### **IV. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil *indepth interviews* diperoleh hasil yaitu KSM Lusah Mandiri mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :

Ketua : Sarono

Sekretaris : Purwanto

Bedahara: Suratno

Alamat : Dusun Lusah Desa Prawatan Kec. Jogonalan Kab. Klaten

Berdiri tanggal 12 Maret tahun 2005 dengan jumlah anggota kurang lebih 21 orang

Pada awal berdiri KSM Lusah Mandiri mendapat bantuan dana dari BKM Ngudi Makmur sebesar Rp. 2.300.000,- masing-masing anggota mendapat pinjaman Rp. 100.000,- Kemudian mengajukan pinjaman lagi ke BKM mendapat bantuan dana sebesar Rp. 5.000.000,- dibagi keanggota masing –masing Rp. 300.000,- Anggota





banyak yang mengundurkan diri sehingga sampai saat ini anggotanya tinggal 12 orang.

Adapun nama-nama anggota : Sarono, Purwanto, Suratno, Sunardi, Yoso Suroso, Slamet Riyanto, Ngadimin, Sugeng, Kasdi, Sutejo, Sriharto, dan Jumbadi. Sampai saat ini masing-masing anggota mendapat pinjaman sebesar Rp. 750.000,-

Salah satu dari anggota dari KSM tersebut mempunyai usaha bakso "Thole". Adapun kondisi usaha bakso "Thole" sebagai berikut : Nama pemilik : Sunardi, Nama panggilan: Thole. Mulai usaha bakso sejak tahun 1990 berdagang keliling kampung dengan gerobak saat itu hanya memiliki 1 gerobak bakso. Tahun 2005 ikut menjadi anggota KSM Lusah Mandiri, kemudian mengajukan pinjaman awalnya dan diberi pinjaman sebesar Rp. 100.000,- kemudian meningkat menjadi Rp. 300.000,- untuk menambah usaha pinjaman meningkat lagi menjadi Rp. 500.000,-, sampai mendapat pinjaman Rp. 1.000.000,-. Dana pinjaman satu juta digunakan untuk membeli gerobak second seharga Rp. 300.000,- membeli peralatan dan mangkok Rp. 300.000,- sisanya untuk tambah modal usaha. Sejak tahun 2006 usahanya semakin maju dan memiliki 2 gerobak untuk dagang keliling dan membuka warung menetap di pinggir jalan jogya solo. Setelah bisa membuka warung mulai menerima pesanan pembuatan tahu bakso. Penghasilan semakin meningkat berkat bantuan pinjaman dari KSM Lusah Mandiri

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa selama bergabung dalam kelompok tersebut, pengusaha bakso "Thole" mempunyai motivasi dan komitmen untuk mengembangkan usaha baksonya. Pola berpikirnya menjadi lebih berkembang dan terbuka, wawasannya menjadi bertambah, cara pandang terhadap usaha menjadi berbeda. Pola berpikir yang berkembang ini di dasarkan bahwa Pemilik bakso membeli gerobak lagi dan membuka cabang yang di percayakan kepada anaknya. Hal ini berarti usaha bakso walaupun kecil dapat menjanjikan hasil yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, kelompok rujukan menjadi media untuk membantu masalah operasional, seperti terjadi pada saat mengelola usaha. Dengan demikian peran kelompok rujukan menjadi penting dalam membantu memberikan masukan dalam menyelesaikan masalah serta mengembangkan usaha. Kelompok rujukan dapat menjadi motivasi eksternal buat pengusaha kecil untuk mengembangkan usahanya.





#### **IV. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengusaha bakso (pengusaha UMKM) memiliki kesulitan-kesulitan dalam mengelola usaha. Kesulitan yang dialami antara lain berkisar pada masalah permodalan, kemampuan dan ketrampilan beroperasi, manajemen, dan terbatasnya pasaran. Akan tetapi permasalahan tersebut dapat diatasi dengan baik yaitu bergabung dengan KSM Lusah Mandiri, setelah bergabung dengan KSM Lusah Mandiri ternyata banyak sekali manfaat yang diperoleh antara lain mengatasi permasalahan yang ada seperti permodalan. Kemampuan manajemen dapat diperoleh melalui pelatihan-pelatihan sering dilakukan oleh kelompok masyarakat kepada kelompok Lusah Mandiri, sehingga wawasan maupun pola berpikir menjadi lebih terbuka dengan perubahan. Dengan demikian kompetensi wirausaha dapat berkembang seiring waktu dan berbekal pengalaman yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan KSM Lusah Mandiri dapat menciptakan iklim berusaha yang mendorong kegiatan yang produktif sehingga mendorong dunia usaha agar terus meningkat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Endah (2012) dapat diketahui bahwa ada empat faktor pengembangan dan kompetensi wirausaha yang harus dimiliki agar UMKM berjalan dengan sukses yaitu kemampuan menangkap peluang usaha, kemampuan menggali, menghimpun, menyediakan dan mengelola sumberdaya, kemampuan mengorganisasi, kemampuan menyusun rencana dan program. Faktor kemauan atau sikap mental merupakan fondasi utama kewirausahaan, menuntut kesediaan diri untuk membina diri sendiri bermentalitas wirausaha yang merupakan kunci pemicu dan pemacu tekad semangat kemandirian. Sosok kemandirian dalam berwirausaha akan memunculkan daya inovasi dan kreativitas yang dapat menghantar keberhasilan cita-cita hidup mandiri dalam kegiatan bisnis (usaha mandiri). Kemauan, keinginan atau motivasi mandiri adalah dorongan kemauan yang kuat, keinginan atau cita-cita seseorang untuk dapat hidup mandiri atau berwirausaha. Perubahan sikap mental mandiri dapat menjadikan perilaku yang dilihat dari cara pandang kewirausahaan yaitu keberanian dalam mengambil resiko, mendayagunakan waktu, dan memberlakukan kepemimpinan atas orang lain sama untuk dirinya sendiri.



Perilaku mandiri atau mentalitas wirausaha dapat dikembangkan melalui pembelajaran, hal ini mensyaratkan adanya kemauan berkembang untuk menjadi lebih maju. Jiwa kewirausahaan dapat dikembangkan melalui dorongan atau motivasi yang bersifat internal maupun eksternal. Motivasi yang tumbuh dapat menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi untuk mengembangkan diri dan mengembangkan usaha. Pengusaha bakso ini memiliki motivasi belajar yang tinggi.

Menurut Wlodkowski & Jaynes (2004), bahwa motivasi belajar merupakan suatu proses internal yang ada dalam diri seseorang yang memberikan gairah atau semangat dalam belajar, mengandung usaha untuk mencapai tujuan belajar, dimana terdapat pemahaman dan pengembangan belajar. Dorongan yang bersifat eksternal berupa dorongan dari orang lain seperti teman, istri/suami/keluarga, tetangga, masyarakat dan Negara.

Faktor eksternal yang dapat membantu menumbuhkan motivasi untuk mengembangkan usaha adalah kelompok rujukan (*reference group*). Kelompok referensi bertindak sebagai kerangka acuan yang orang selalu merujuk untuk mengevaluasi prestasi mereka, kinerja peran mereka, aspirasi dan ambisi. Sebuah kelompok referensi dapat berupa dari kelompok keanggotaan atau non-keanggotaan kelompok. Contoh dari kelompok referensi yang digunakan akan menjadi penentuan kemakmuran. Hal ini seperti yang telah dilakukan oleh KSM Lusah Mandiri. Kelompok rujukan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kelompok yang didasarkan pada prinsip bahwa orang mengambil standar orang lain yang signifikan sebagai dasar untuk membuat diri penilaian, perbandingan, dan pilihan tentang kebutuhan dan penggunaan informasi. Kebaikan dari kelompok rujukan adalah membawa interaksi manusia dalam penggunaan informasi untuk memenuhi kebutuhan.

Hasil dari iklim usaha yang terbentuk dari kegiatan kelompok rujukan adalah membangun pola pikir masyarakat yang terbuka satu syarat memajukan usaha mereka. Pola pikir yang dimaksud adalah kepercayaan (*belief*) atau sekumpulan kepercayaan (*set of beliefs*) atau cara berpikir yang mempengaruhi perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) seseorang yang akhirnya menentukan level



keberhasilan (nasib) hidupnya. Dengan mengembangkan pola pikir yang positif dan meminimalisasi pola pikir dirinya yang negatif maka akan membentuk perilaku positif demikian pula pola pikir negatif akan membentuk perilaku negatif. Perilaku yang positif akan berdampak positif terhadap kesuksesan tugas dan peranan dirinya yang bersangkutan dalam bekerja sebagai wirausaha. Seseorang (pelaku usaha) yang mempunyai pola pikir proaktif tidak pernah berhenti untuk berpikir demi sebuah kemajuan. Jika pelaku usaha sudah memiliki pola pikir ini maka usaha yang dimiliki akan berkembang, kesuksesan akan diraih.

Kelompok rujukan yang mampu mendorong anggotanya untuk berkembang adalah kelompok rujukan yang memiliki kriteria yaitu kelompok yang terdiri dari orang-orang, yang seseorang merasa nyaman dengan dan berbagi hubungan intim dengan anggota yang lain. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa kelompok rujukan mempunyai fungsi: Pertama mereka memberikan informasi kepada individu, dengan informasi yang diberikan akan membantu individu untuk beradaptasi dengan semua perubahan yang terjadi di masyarakat. Serta memperbaharui informasi yang dimiliki. Kedua, kelompok referensi menyediakan sarana perbandingan dalam setiap aspek, baik itu kepribadian atau status keuangan atau prestasi atau apa pun dan segala sesuatu yang lain. Fungsi terakhir dari kelompok rujukan, mereka mengajukan bimbingan ketika individu sangat membutuhkan bimbingan. Dengan demikian kelompok *reference* atau kelompok rujukan tersebut berperan sebagaimana mestinya. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan oleh Robert K. Merton bahwa *individuals compare themselves with reference groups of people who occupy the social role to which the individual aspires* (Holton, 2004).

Berdasarkan uraian di atas maka kita dapat mengetahui pentingnya peran kelompok rujukan antara lain bahwa a). Sosial, individu dipengaruhi oleh kelompok yang mereka percaya adalah penting; b). Individu menggunakan kelompok tertentu sebagai panduan untuk bagaimana mereka harus bersikap (normatif referensi kelompok); c). Individu menggunakan kelompok sebagai dasar untuk membandingkan diri mereka kepada individu lain atau kelompok lain (kelompok referensi komparatif); d). Individu dapat dan memang menggunakan lebih dari satu kelompok sebagai panduan referensi (multiple referensi kelompok), dan e).



Kelompok tertentu bahwa individu digunakan sebagai titik acuan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi sikap.

Kelompok rujukan dapat berhasil menjalankan perannya karena komitmen dari anggota nya sangat kuat serta saling percaya bahwa semua yang dilakukan dapat membuat usaha yang telah dilakukan akan berkembang. Dengan adanya komitmen yang kuat dalam diri seseorang terhadap kelompoknya maka akan menyebabkan terjadinya tingkah laku anggota sesuai dengan perspektif kelompok atau harapan kelompok. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen yang kuat diidkasikan dari kemauan untuk melakukan usaha yang bermanfaat bagi kepentingan kelompok, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam KSM, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi (KSM).

Dengan demikian, ciri-ciri lain orang yang memiliki komitmen dapat diidentifikasi dari terdapatnya unsur-unsur komitmen dalam diri seseorang, yaitu adanya kesetiaan, kerelaan untuk berusaha dan berkorban demi kemajuan lembaga, serta disertai adanya rasa kepemilikan dan keterikatan antara orang tersebut dengan lembaga tempatnya bekerja. Apabila kinerja individu-individu itu baik maka secara otomatis *perform*/kinerja organisasi juga baik yang pada akhirnya kepercayaan terhadap lembaga atau institusi semakin kuat (Vigoda-Gadot, Erran, 2005). Seorang pengusaha kecil yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap kelompok, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawaiian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap kelompok. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan kelompok dan keinginan untuk tetap bergabung dengan kelompok dalam jangka waktu lama.

Hal yang terpenting dalam membangun komitmen adalah kepercayaan dari semua pelaku kelompok. Untuk membangun kepercayaan anggota terhadap kelompok maka kelompok haruslah memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen kelompok tersebut. Apabila kelompok ingin meningkatkan komitmen anggotanya maka langkah yang dapat diambil adalah dengan memperhatikan komponen dari komponen komitmen itu sendiri. Mowday yang



dikutip Sopiah (2008) menyakan ada tiga aspek komitmen antara lain :1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*, 2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). 3) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

## **V. Kesimpulan**

Kelompok rujukan mempunyai pengaruh banyak sekali terhadap anggotanya maupun lingkungan. Dampak yang dirasakan bagi anggotanya adalah pengusaha bakso mempunyai motivasi dan komitmen untuk mengembangkan usaha bakso. Pola berpikirnya menjadi lebih berkembang dan terbuka, wawasannya menjadi bertambah, cara pandang terhadap usaha menjadi berbeda. Iklim usaha dapat tumbuh dan berkembang. Semua ini karena komitmen semua pihak baik dari anggota maupun dari pengurus KSM Lusah Mandiri. Bagi lingkungannya adalah dapat menginspirasi masyarakat lain agar tidak takut untuk memulai usaha, karena setiap permasalahan dapat diselesaikan. Hal ini berarti kelompok rujukan dapat berjalan sesuai dengan perannya.

Adapun saran dari penelitian ini adalah meningkatkan peran kelompok-kelompok usaha untuk memberdayakan masyarakat dalam mengembangkan kewirausahaan agar dapat menjadi sumber pendapatan sehingga pengangguran dan kemiskinan dapat berkurang, KSM Lusah Mandiri dapat menjadi *best practise* bagi pemerintah sebagai model pengembangan jiwa kewirausahaan di masyarakat.

## **VI. Ucapan terima kasih**

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian yang di danai secara mandiri oleh peneliti. Oleh karena itu, kami sampaikan banyak terima kasih kepada kelompok Lusah Mandiri yang telah memberikan kepercayaan dan bantuan selama penelitian dilakukan melalui pemberian informasi kepada tim kami dalam pelaksanaan kegiatan penelitian tersebut.

## **VII. Daftar Pustaka**

- AA. Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Dawson, E. Murell and Elfreda A. Chatman, 2001, Reference group theory with implications for information studies: a theoretical essay, *Information Research*, Vol. 6 No. 3, April
- Endah, Eny, Pujiastuti, 2012, Peran UKM dalam Mengembangkan Jiwa Entrepreneurship di Kalangan Remaja, Prosiding : Industrial Engineering Conference, ISBN 978-979-96854-4-5, 15 September 2012-11-07
- Gerald Holton (4 December 2004). "Robert K. Merton - Biographical Memoirs" (PDF). *Proceedings of the American Philosophical Society* **148** (4): 506–517. Archived from the original on 2007-08-11. Retrieved 2007-08-07. "He developed a theory of the reference group (i.e., the group to which individuals compare themselves, which is not necessarily a group to which those individuals belong), and elaborated on the concepts of in-group and out-group."
- Geocitis. 2004. Teori Motivasi, Prestasi dan Kepuasan Kerja. [http://www.geocitis.com/teori\\_motivasi\\_prestasi\\_kepuasan\\_kerja.htm](http://www.geocitis.com/teori_motivasi_prestasi_kepuasan_kerja.htm). Diakses 16 Mei 2008
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hassan, Mohammad dan Sorayya Meimar, Faezeh Tagipour, 2012, The Role of Reference groups on student's Cultural Values, *Interdisciplinary Journal of Contentemporary Research in business*, January, Vol 3, No 9.

- Malayu S.P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mulyana, Deddy, 2005, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sardiman, 2007, *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*, Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, CV Andi offset
- Sutopo, H.B., 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Vigoda, Eran –Gadot Aviv Shoham-Ayalla Ruvio and Nitza Schwabsky, **2005**, *Report on the Publin surveys, Publin Report No. D17*, NIFU STEP, Oslo
- Widyatun, R. 1999. *Ilmu Perilaku*: Jilid I. Jakarta: Sagung Seto.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wlodkowski, RJ& Jaynes, J.H. 2004. *Motivasi Belajar Cetakan 1*. Depok: Pustaka



